

## ملخص كتاب العادة الثامنة

### من الفعالية إلى العظمة

د. إحسان السيد

مؤلف الكتاب : ستيفن كوفي

عدد صفحات الكتاب : ٥٥٤ صفحة

عدد فصول الكتاب : ١٥ فصل

الملخص :

العادة الثامنة هي : اعثر على صوتك , وألهم الآخرين لكي يعثروا على أصواتهم . ولكن ما هو الصوت ؟

يكن الصوت عند تقاطع الموهبة + الحماس + الحاجة + الضمير = الصوت ( الأهمية الشخصية )

عندما تنهمك في عمل يفعل موهبتك , ويشعل حماسك , ويلبي حاجة ماسة في العالم من حولك , وتشعر أن ضميرك يدفعك إلى القيام به ؛ عندها ستجد صوتك .

وحتى يتضح المثال بالمقال نضرب مثلاً لرجل تجلت فيه العادة الثامنة بوضوح وهو رجل من بنجلاديش الدكتور محمد يونس مؤسس بنك (غرامين) أو بنك ( الفقراء ) . مهمة هذا البنك زيادة عدد القروض الصغيرة للفقراء , وقد بدأ بإقراض مبلغ وقدره \$٢٧ لعدد ٤٢ شخص من جيبه الخاص ؛ ليصل حالياً إلى إقراض أكثر من ٤.٥ بليون \$ على شكل قروض صغيرة , ولديه ١٢٦٧ فرع , ويعمل في أكثر من ٤٦ ألف قرية . يعمل لديه ١٢ ألف موظف . يقرض سنوياً ٥٠٠ مليون \$ ل ٣.٧ مليون إنسان , ٩٦% منهم من النساء .

إن هذا مثال حي لشخص استطاع أن يجد صوته , ويساعد الآخرين أن يجدوا أصواتهم .

### الفصل الأول : الألم

يشرح هنا ما هو الألم الذي تشعر به , وماهي الحقيقة التي تؤلمك , وتشعر أنك بحاجة لمعالجة وضع ما ؛ لكي يزول الألم الذي تشعر به .

### الفصل الثاني : المشكلة

يتحدث أن البشر كائنات رباعية الأبعاد فهي عبارة عن ( جسد , عقل , قلب , روح ) وعندما نغفل عن أحد هذه الجوانب أو بعضها فإننا نقع في مشكلة مع من نتعامل معه , ويضرب مثال لكيفية التعامل مع الموظف بشكل جيد , وبمراعاة الأبعاد الأربعة تلك , فالراتب الجيد يعبر عن الجسد , واستخدام عقل الموظف بإبداع وتقدير أفكاره هو مراعاة لجانب العقل , أما معاملة الموظف بلطف واحترام فهو مراعاة للقلب , وأخيراً احترام المبادئ وخدمة البشر بطرق محترمة بعيدة عن الغش والتزوير هو مراعاة لجانب الروح , وتكمن المشكلة في تجاهل أحد تلك الجوانب في تعاملنا مع البشر .

### الفصل الثالث : الحل

يتكون الحل من جزئين ١- أن تجد صوتك ٢- أن تساعد الآخرين ليجدوا أصواتهم

ومعنى ذلك أن الروح تبحث عن قيمتها الحقيقية , وهو طريق أقل ارتياداً , إن اكتساب العادة الثامنة هو عملية متابعة تتم من الداخل إلى الخارج , وأفضل طريقة تعلم الناس بها أن تحولهم إلى معلمين للعادة الثامنة , والأبعاد الثلاثة للعادة الثامنة هي المعرفة , المهارة , الموقف . وعندما تطور هذه الأبعاد الثلاثة للعادة الثامنة ستزداد قدرتك على مواجهة التحديات ,

والاستفادة من الفرص التي تنتظرك .

#### الفصل الرابع : اكتشاف صوتك

في هذا الفصل يركز على الجزء الأول من الحل وهو أن تجد صوتك ( اكتشف صوتك ) ؛ توجد لدى كل شخص هدايا رباتية وهي :

- 1- حرية الاختيار والقدرة عليه .
- 2- قوانين ومبادئ وسنن الحياة ( فكل فعل عواقبه سواء أعجبنا ذلك أو لا إنه قانون الحصاد ) .
- 3- الأبعاد و الذكاءات الأربعة للإنسان ( المادية / العاطفية / الذهنية / الروحية ) (ولابد من تطوير كل أبعادك الأربعة)

#### الفصل الخامس : عبر عن صوتك

لكل شخص كما ذكرنا أبعاد وجوانب أربعة وهي ( الجسد , العقل , القلب , الروح ) , وفي هذا الفصل عندما يقول عبر عن صوتك يقصد أن تستخدم وتترجم تلك الأبعاد في التعبير عن صوتك كما يلي :

- العقل ————— الرؤية فما هي رؤيتك في الحياة , فالخيال أهم من المعرفة كما يقال .
- الجسد ————— الانضباط وهو ثمن تحويل الرؤية إلى واقع .
- القلب ————— الشغف/ الحماس وهو الحماس الذي يملأ قلبك لتحقيق ما تريد .
- الروح ————— الضمير وهو الإحساس الداخلي بما هو صواب وما هو خطأ .

إن ضبط القدرات الأربع السابقة على أي دور في حياتك يمكنك من اكتشاف صوتك ثم التعبير عنه , وإن أقدر الناس هو ذلك الشخص القادر على التحكم في نفسه , ونجد في قصة الدكتور محمد يونس الأبعاد الأربعة واضحة جداً , وهو ما مكنه أن يعبر عن صوته بكل وضوح .

#### الفصل السادس : إلهام الآخرين لكي يعثروا على أصواتهم ( تحدي القيادة )

القيادة : هي أن تعبر للناس عن قيمتهم وقدراتهم بوضوح شديد يمكنهم من رؤيتها بأنفسهم . إن القيادة بحق هي فن التمكين . والقيادة ابتكار بيئة يريد الناس فيها أن يكونوا جزءاً من المؤسسة لا أن يعملوا فيها فقط .

سنعود مجدداً إلى أبعاد الإنسان الأربعة وهي العقل , الجسد , القلب , الروح ؛ لأن من يعملون في المؤسسة بشر , ويمتلكون نفس تلك الأبعاد . سنستعرض المشاكل التي تحدث عندما يتم إهمال أي بعد من تلك الأبعاد كما يلي:

- إهمال الروح ————— يؤدي إلى انعدام / انخفاض الثقة .
- إهمال العقل ————— يؤدي إلى الفوضى والغموض .
- إهمال الجسد (الأنظمة , الإجراءات , البنية ) ————— يؤدي إلى عدم الانضباط وعدم النظام (اختلال التوافق) .
- إهمال القلب ( عدم الحماس والالتزام بتحقيق الأهداف ) ————— يؤدي إلى تعطيل الإمكانات وانتشار ثقافة الخوف والتردد .

ما هو الحل إذن ؟ الحل في الأدوار الأربعة للقيادة :

إن الأدوار الأربعة للقيادة هي ببساطة الصفات الأربع للقيادة الشخصية ( الرؤية , الانضباط , الحماس , الضمير ) عندما يتم تطبيقها على مستوى المؤسسة , وبذلك تكون الأدوار الأربعة للقيادة هي :

- 1- تحديد المسار (الرؤية) : حدد المسار مع الآخرين .

- 2- القدوة الحسنة (الضمير): كن مثلاً يقتدى به .
- 3- التوفيق (الانضباط) : إنشاء أنظمة وبنى وإجراءات تبقى المؤسسة على المسار .
- 4- التمكين (الحماس) : ركز على استثمار المواهب في تحقيق النتائج .

إن الشركات المتفوقة في مجال عملها هي التي تطبق ٤ ممارسات إدارية هي :

- 1- الاستراتيجية : صمم استراتيجية واضحة ومحددة ومكتوبة .
- 2- التنفيذ : طور عملية تنفيذ تتناسب باستمرار دون عوائق .
- 3- الثقافة : طور ثقافة تهتم بالأداء وحافظ عليها .
- 4- البنية : ابن مؤسسة تتصف بالمرونة والسرعة والوضوح وحافظ عليها .

إن إلهام الآخرين ليحصلوا على أصواتهم تلخص بكلمتين : التركيز والتنفيذ

- يتضمن التركيز دورين هما : القدوة الحسنة وتحديد المسار .
- يتضمن التنفيذ دورين هما : التوفيق والتمكين .

الفصل السابع : صوت التأثير ( كن محركاً لشرع التغيير )

عندما تعتقد أن المشكلة هناك ( أي في الطرف الآخر ) فإن اعتقادك هذا هو المشكلة بحد ذاته , لذا لابد من الأخذ بزمام المبادرة ؛ لنتمكن من التأثير , وتحرك شرع التغيير . إن اتخاذ المبادرة شكل من أشكال التمكين الذاتي , وهناك سبعة مستويات للمبادرة والتمكين الذاتي , وهي مرتبة هنا من الأقل مستوى إلى الأعلى :

- 1- انتظر حتى يتم إخبارك .
- 2- اسأل .
- 3- قدم اقتراحاً .
- 4- أنا أنوي أن أفعل .
- 5- افعل واكتب تقريراً مباشراً بما فعلته .
- 6- افعل واكتب تقريراً دورياً .
- 7- افعل .

لتوسيع دائرة تأثيرك استفد من الفلسفة اليونانية في التأثير , وهي تحوي ثلاث أمور متتابعة- والتتابع فيها مهم جداً- وهي:

- 1- القوة الأخلاقية : وتعني قوتك الأخلاقية , ومصداقيتك الشخصية , ومقدار ثقة الناس بك وبنزاهتك .
- 2- التعاطف : تفهم مشاعر الآخرين وحاجاتهم .
- 3- المنطق : قوة وطريقة تفكيرك , وقدرتك على إقناع الآخرين .

حاول أن تكون مكملاً لمديرك ولا تنتقده , كن نوراً يهتدى به ولا تكن حكماً , كن قدوة ولا تكن ناقداً , اعمل ضمن دائرة تأثيرك , لكي تزداد سلطتك الأخلاقية , وتمتلك المصداقية . بادر بشجاعة لكي تصنع الأحداث . تجنب الكلام السيء , وكن صبوراً ومتابراً , وسوف يزداد تأثيرك .

الفصل الثامن : صوت الجدارة بالثقة ( كن قدوة في الأخلاق والكفاءة )

إن أسمى صفة يتحلى بها القائد هي الاستقامة , وإن ٩٠% من فشل القادة سببه فشل في الأخلاق , وفي دراسة شملت ٥٤٠٠٠ شخص سنلوا عن الصفات الأساسية في القائد كانت الاستقامة على رأس هذه الصفات .

إن الوجوه الثلاثة للأخلاق هي:

- 1- الاستقامة .
- 2- النضج : الجمع بين الشجاعة واللطف .
- 3- عقلية الوفرة : هناك ما يكفي الجميع .

لكي تقود أنت بحاجة إلى الكفاءة والأخلاق معاً . والقذوة الحسنة أن تعيش العادات السبع للناس ذوي الفعالية العالية والعادات السبع هي :

- 1- كن مبادراً : أنت مسؤول عن خياراتك الشخصية , وأنت تملك حرية الاختيار بناء على المبادئ والقيم بدلاً من الاعتماد على مزاجنا أو الظروف المحيطة بنا.
- 2- ابدأ والغاية في ذهنك : ارسم صورة ذهنية لمستقبلك .
- 3- ابدأ بالأهم قبل المهم : نفذ أولوياتك أولاً مهما تكن الظروف .
- 4- فكر بالمنفعة للجميع : عقلية الوفرة والفرص الكثيرة أنه تفكير نحن وليس أنا .
- 5- افهم الآخرين أولاً , ثم اسعى إلى أن يفهموك : إن تطلب فهم الآخرين يتطلب أخذهم بعين الاعتبار , وأن تطلب من الآخرين أن يفهموك يتطلب منك الشجاعة . إن الفعالية أن تحقق التوازن بين الأمرين .
- 6- تكاتف مع الآخرين : إنها ثمرة احترام الاختلافات بينك وبين الآخرين بل تقديرها والاحتفال بها . ليست طريقتي ولا طريقتك إنها طريقة ثالثة ناتجة عن تفكيرنا معاً .
- 7- اشحن المنشار : تجديد أنفسنا في الأبعاد الأربعة ( العقل , القلب , الجسد , الروح).

#### الفصل التاسع : صوت الثقة وسرعتها

أن تكون محل ثقة الآخرين هي منزلة أرفع من أن تكون محبوباً من قبلهم . وعندما تكون الثقة عالية يكون التواصل سهل , لا شيء أسمى من الثقة . الثقة ليست كلام إنها فعل أيضاً , ومن يخالف فعله كلامه فلن يثق الناس به .

هناك عشر إبداعات وعشر سحوبات لها تأثير في علاقتنا مع الآخرين وعلى مستوى الثقة معهم وهي :

| الإبداعات                | السحوبات   |
|--------------------------|--|
| افهم الآخرين أولاً       | اطلب من الآخرين أن يفهموك أولاً                  |
| الوفاء بالوعود           | النكث بالوعود                                    |
| الصدق والصراحة           | التلاعب الخفي                                    |
| اللطف والكرامه           | الغلظة والفضاضة                                  |
| المنفعة للجميع / الاتفاق | تفكير أنا أربح / أنت تخسر أو أنا أخسر / أنت تربح |
| توضيح التوقعات           | مخالفة التوقعات                                  |
| الولاء للغائب            | انعدام الولاء                                    |
| الاعتذار                 | الغرور / الكبر                                   |
| تقبل التغذية الراجعة     | عدم تقبل التغذية الراجعة                         |
| التسامح                  | حمل الأحقاد                                      |

#### الفصل العاشر : مزج الأصوات ( البحث عن البديل الثالث )

إن واحد من أعظم التحديات التي تواجه الناس هو كيف يتعاملون مع الخلاف كيف يتعاملون مع الاختلافات الإنسانية . من الأمور الهامة في موضوع الاختلاف أن يفهم كل طرف أنه ينظر من زاوية تختلف عن الزاوية التي ينظر منها الطرف الآخر ؛ لذا فإن كل طرف يشرح ما يراه من زاويته فقط دون الانتباه إلى أن هناك زوايا أخرى للأمر .

إن القادة لا يتجنبون الخلاف ولا يكتبونه ولا يتجاهلونه , بل يعتبرونه فرصة . إن فهم الآخرين لا يعني موافقتهم إنه يعني فقط أن تكون قادراً على الرؤية بعينه وقلبه وعقله وروحه . إن أحد أعظم حاجات الإنسان هي حاجته إلى أن يفهم , وعندما تشبع هذه الحاجة ينتقل تركيز الإنسان إلى حل المشكلة بالاشتراك مع الآخرين .

هناك تجربة فريدة تسمى عصا الكلام الهندية فكرتها : أن يمسك الشخص بعضا هو يتكلم , وهذا الشخص الذي يمسك بالعصا هو الوحيد الذي يسمح له بالكلام , ولا يسمح للآخرين بالكلام حتى يشعر من يمسك العصا أنه قد فهم تماماً , ولا يسمح للآخرين في أثناء ذلك أن يعبروا عن وجهة نظرهم أو يتكلموا أو يعلنوا موافقتهم ؛ كل ما يمكن فعله هو أن يحاولوا فهمه ,

وأن يعبروا عن فهمهم له , ثم يسمح بعد ذلك لشخص آخر أن يأخذ العصا ويبدأ بالكلام , ويتم التعامل معه بنفس الطريقة السابقة , وبغض النظر عن إمكانية تطبيق التجربة بحذافيرها , لكن فهم وتطبيق الفائدة المرجوة منها سيكون له أثر في تطوير قدراتنا على الاستماع وفهمنا لبعضنا البعض , وتجاوز الكثير من خلافاتنا .

هناك خطوتان لتحقيق التكاتف :

- 1- هل ترغب في البحث عن حل أفضل من الحل الذي قدمه كل واحد منا .
- 2- هل توافق على هذه القاعدة الأساسية البسيطة وهي : لا أحد يستطيع أن يشرح وجهة نظره حتى يعيد وجهة نظر الآخر بطريقة يرضى عنها الآخر .

الخطوتان السابقتان غير متابعتان بالضرورة أحياناً نبدأ بالأولى , وأحياناً نبدأ بالثانية .

الفصل الحادي عشر : صوت واحد (تحديد مسار الرؤية والقيم والاستراتيجية المشتركة)

خلال ٢٥ سنة عملت دراسات على ٥ مليون شخص لمعرفة الخصائص الذي يتمتع بها القادة , وظهرت نتيجة أن المديرين عادة ما يأخذون درجات أعلى في القدوة الحسنة لكنهم يأخذون درجات متدنية في (تحديد المسار) , لذا لا تكون الأولويات واضحة لدى الناس .

إن القدوة تزرع الثقة , وتحديد المسار يصنع النظام . إن جوهر القيادة أن تكون لديك رؤية , فلا يمكنك أن تعزف بالبوق لحناً لا تعرفه . أما أدوات تحديد المسار هي رؤية ورسالة المؤسسة والخطة الاستراتيجية .

ويجب أن نتنبه أنه في حال كانت مؤسستك تستهدف الربح أو تغطية النفقات على الأقل , أنه إذا لم توجد أرباح , فلن توجد رسالة أي لا أرباح / لا رسالة , فإذا لم تدر مشروعك بطريقة تعود عليك بأرباح مستمرة فإنك في النهاية ستفقد فرصتك في تحقيق رسالتك .

كل الأشياء تبتكر مرتين مرة في العقل , ومرة في الواقع . إن تحديد المسار هو الابتكار الأول , وعليك وأن تحدد المسار أن تحدد أولوياتك ؛ فعندما يكون لديك الكثير من الأولويات فأنت في الحقيقة ليست لديك أي أولويات .

الفصل الثاني عشر : الصوت وقوانين التنفيذ

يقصد هنا الدور الثالث من أدوار القيادة وهو التوفيق : ويقصد به تصميم أنظمة وبنى وإجراءات تعزز القيم الأساسية والأولويات الاستراتيجية للمؤسسة , والتي تم اختيارها في أثناء عملية تحديد المسار , وتنفيذ هذه الأنظمة والبنى والإجراءات ؛ فمثلاً إذا كانت منظومة القيم تعطي الأولوية للتعاون والتكاتف , فإن أنظمة الحوافز يجب أن تكافئ التعاون والتكاتف , مع مراعاة الجهود الفردية بالطبع .

من الأمور الهامة والتي يجب أخذها بعين الاعتبار أيضاً في تحقيق التوفيق هو التغذية الراجعة من قبل الأفراد والعملاء حول البنى والإجراءات والأنظمة التي تم استحداثها لتحقيق استراتيجية المؤسسة , وأيضاً محاولة جعل السلطة الأخلاقية نظاماً مؤسستياً إنه يعني قدرة المؤسسة على الاستمرار في إنتاج علاقات قائمة على الصدق والأمانة والثقة مع جميع ذوي العلاقة بها .

إن عملية التوفيق يجب ألا تتوقف أبداً إنها تحتاج إلى جهد وتعديل دائمين لأنك ببساطة تتعامل مع كثير من الحقائق المتغيرة ؛ بمعنى أن الأنظمة يجب أن تكون مرنة لتواكب أي تغيير قد يحدث .

الفصل الثالث عشر : صوت التمكين (إطلاق الحماس والموهبة)

معظم المؤسسات تعاني من مبالغة في الإدارة وضعف في القيادة . إن التمكين هو ثمرة الأدوار الثلاثة للقيادة ؛ إنه النتيجة الطبيعية للجدارة بالثقة على الصعيد الشخصي والمؤسسي بما يمكن الناس من تحديد إمكانياتهم وإطلاقها .

إن التمكين هو الاستقلالية الموجهة التي ينتقل دور المدير فيها من المتحكم إلى الممكن الذي يضع رسالة العمل بالاشتراك مع الآخرين , ويزيح العوائق من طريقهم , ويصبح مصدراً للمساعدة والدعم ؛ إنها القيادة القائمة على الخدمة , إن العمل بهذه

الطريقة ليس إرضاء رغبة القائد في تعظيم الذات إنما هو إنجاز الأمور. إن التمكين يجعل الثقة فعلاً , وهذا هو الأهم. إن التقييم أمر هام أيضاً في عملية التمكين , ولكن السؤال من الذي يقيم الموظف عندما يمكن من أمر ما , والجواب أن الموظف ذاته يقيم نفسه , وكذلك المدير والزملاء يقومون بعملية التقييم لما تم إنجازه بعد التمكين .

هناك أربع كلمات إذا أردنا وجود شخص متكامل في عمل متكامل وهي :

1. خطط (العقل)
2. اعمل (الجسد)
3. قيم (القلب)
4. اخدم (الروح)

الفصل الرابع عشر : العادة الثامنة والبقعة الرائعة

إن الفرق بين ما نفعله وما نحن قادرين على فعله يمكن أن يحل مشاكل العالم , ولا يوجد أقوى من فكرة قد أن أوانها .

لكي نتضح الفكرة سنعود إلى أدوار القيادة الأربعة وماذا تعنيه كل واحدة منها :

1. القدوة الحسنة ← السلطة الأخلاقية الشخصية
2. تحديد المسار ← السلطة النابعة من الرؤية
3. التوفيق ← السلطة المؤسسية
4. التمكين ← السلطة الثقافية

هناك ٦ أمور لتعزيز التنفيذ :

1. الوضوح : وضوح الأهداف .
2. الالتزام : اقتناع والتزام الناس بالأهداف .
3. تحويل الأهداف إلى أعمال محددة .
4. التمكين
5. التكاتف والتعاون .
6. المحاسبة والتقييم بشكل منتظم , وإرساء فكرة المحاسبة المتبادلة .

ماهي البقعة الرائعة ؟

إن العادة الثامنة هي الطريق إلى العظمة , والعظمة تعني أن تعثر على صوتك , وتلهم الآخرين لكي يعثروا على أصواتهم . إن العظمة الشخصية تتحقق عندما نكتشف الهدايا الثلاث الذي ولدت معنا , ونطور الذكاءات الأربعة , وهي العظمة الشخصية (الأولى) .

العظمة القيادية : تتحقق من خلال ممارسة الأدوار الأربعة للقيادة , بغض النظر عن المنصب الذي نقع فيه .

العظمة المؤسسية : تتحقق عندما يتم تحويل الأدوار الأربعة للقيادة إلى المبادئ والآليات الست للتنفيذ في المؤسسة .

والبقعة الرائعة هي المنطقة التي تتقاطع فيها الدوائر الثلاث للعظمة . إذن هي نقطة تقاطع العظمة الشخصية والقيادة والمؤسسية.

القواعد الأربع للتنفيذ :

1. ركز على الأهداف ذات الأهمية القصوى : الناس فطروا على التركيز بامتياز على شيء واحد فقط في وقت واحد . يجب أن نتعلم كيف نفعل أموراً أقل بامتياز , بدل من فعل الكثير بشكل عادي .
2. ابتكر لوحة إنجاز محفزة : هي علامات أو مؤشرات أو مقاييس تدل على النتيجة وتحقيق الهدف . يجب أن تركز

- لوحة الإنجاز على ( النتيجة الحالية , النتيجة المستهدفة , متى ستحقق ) . علق لوحة الإنجاز ودع الموظفين يتابعوها .
3. حول الأهداف الفضفاضة إلى أعمال محددة : أن تحدد هدف جيد هذا أمر , وأن تحول هذا الهدف إلى عمل ونشاط أمر آخر ؛ لذا يجب أن تحول الأهداف إلى سلوكيات وأعمال شهرية وأسبوعية ويومية .
4. المحاسبة والتقييم : اجعل الجميع يتبادلون المحاسبة بشكل دائم . إن المفتاح إلى تحويل ثقافة التنفيذ إلى شكل مؤسساتي هو قياس هذا التنفيذ بشكل منتظم .

غاية الاجتماع والتقييم ثلاث ممارسات أساسية :

1. التقرير الانتقائي : مناقشة الأمور الحيوية والهامة .
2. العثور على البدائل الثالثة : ليست طريقتي ولا طريقتك بل هو نتاج لتفكيرنا المشترك .
3. إفساح الطريق : إزاحة العقبات من الطريق .

العادة الثامنة هي :

استخدام عامل المعرفة المتمكن , نموذج الإنسان المتكامل , طبق العادات السبع (العظمة الشخصية) , وأدوار القيادة الأربعة ( العظمة القيادية ) , ومبادئ التنفيذ الستة ( العظمة المؤسساتية ) على هذا النموذج , سننتقل الآن إلى ذروة العادة الثامنة كيف نستخدم أصواتنا بحكمة في خدمة الآخرين ؟

الفصل الخامس عشر : كيف نستخدم أصواتنا بحكمة في خدمة الآخرين ؟

الحكمة هي الاستخدام المفيد للمعرفة . وهي المعرفة عندما يتم تلقيحها بغايات ومبادئ سامية . الحكمة تعلمنا ان نحترم الناس وأن نحفل باختلافاتهم , وأن يقودنا مبدأ أخلاقي واحد , هو ان خدمة الآخرين مقدمة على منفعة الذات .

السلطة الأخلاقية هي العظمة الأساسية (نقاط القوة الشخصية) . أما السلطة الرسمية فهي العظمة الثانوية ( المنصب , الغنى , السمعة ,...) . إن المؤسسات التي تبقى هي تلك المؤسسات التي يقودها القائد الخادم .

جيم كولتر مؤلف كتابين ( كيف تبني مؤسسة تبقى ) و ( من الجيد إلى العظيم ) أجرى بحث مدته ٥ سنوات حول السؤال الآتي ما الذي يجعل المؤسسة الجيدة مؤسسة عظيمة ؟ الإجابة كانت وصف المستوى الخامس من القيادة أن المديرين التنفيذيين الأكثر قوة والذين استطاعوا إحداث تحول هام في المؤسسات التي يقودونها يمتلكون مزيجاً عجبياً من التواضع الشخصي والإدارة المهنية .

إن غاندي بسلطته الأخلاقية فقط دون الرسمية استطاع أن يجعل الهند دولة مستقلة وديمقراطية .

خاتمة :

من المناسب أن يقرأ هذا الكتاب المدراء والقادة ومن يطمحون لمناصب إدارية وقيادية , ومن الأفضل قراءة كتاب العادات السبع أيضاً قبل قراءة هذا الكتاب , وقد قرأت عدة ملخصات لكتاب العادات السبع , ولكنني لم أجد إلى حد الآن - حسب علمي - ملخصاً لكتاب العادة الثامنة , وبعد قراءتي للكتاب في المرة الأولى واستفادتي منه , قررت قراءته مرة ثانية وتلخيصه رغبة مني في استفادة أكبر عدد ممكن من قراءة ملخص الكتاب ؛ وذلك للاستفادة ولو بشكل مبسط من أهم أفكار الكتاب . مع ملاحظة أنه من يطمح لقيادة أفضل فلا غنى له عن قراءة الكتاب كاملاً .

أمل أن أكون قد وفقت لتلخيص الكتاب بشكل جيد وتوصيل أهم أفكاره , وأرجو أن يستفيد منه من يطلع عليه , راجية من المولى أن يكون علماً ينتفع به , والله من وراء القصد .

د. إحسان السيد

٢٠١٦/١١/٢٧

١٤٣٨/٢/٢٧